



我国应大力引进智力资本

万希

摘要：智力资本是由人力资本、组织资本和关系资本构成，这3种资本必须相互作用相互提高。我国政府在招商引资的过程中，从简单地注重于引进资金，到提出引进人才，现在必须从经济的可持续发展视角转向注重引进智力资本，本文从系统的角度认为为促进我国经济的良性发展，提出要引进智力资本。

关键词：智力；人力资本；智力资本；关系资本

自改革开放以来，我们谈论的最多的就是招商引资，引进外资对我国经济的发展起到重要的作用，但是邓小平同志指出：“社会主义要赢得与资本主义相比较的优势，就必须大胆吸收和借鉴当今世界各国包括资本主义发达国家的一切反映现代社会生产规律的经营方式、管理方式。”这就不是简单地引进资金、人才的问题，实际上就是引进先进的智力资本的问题。然而在开放初期，我们最为缺乏的是资金，因此才把资金的引进放在重要的地位。

根据世界银行的一项研究结果表明，世界64%的财富依赖于人力资本（人力资本是智力资本的核心），最近一份研究报告表明，到世纪转换之年美国80%的工作岗位本质上都是脑力劳动。因此，国家和企业的角度引进智力资本是21世纪知识经济的必然要求，也是促进和加速我国由工业经济向知识经济转化的必由之路。

一、智力资本的概念

智力资本是相对于传统的物质资本而言的，是知识企业最为重要的资源，是一种潜在的、无形的、动态的、能够带来价值增值的价值，是企业真正的市场价值与账面价值的差距，是物质资本与非物质资本的合成。智力资本是结构资本和人力资本的总和。员工的能力、知识、技能、态度、经验和相互联系都是人力资本。企业无法拥有自己的人力资本，但可以拥有自己的结构资本，比如数据库、手册和商标等。从某种意义上讲，结构资本就是员工离开后，工作场所里剩下的所有东西。结构资本又可以分为客户资本和组织资本。组织资本可以分为创新资本、流程资本、文化资本和核心能力资本。创新资本进一步分为版权和无形资产（参见图1）。

Thomas A. Stewart把智力资本定义为“有助于赢得市场竞争优势的公司员工所拥有的知识总和”，智力资本另一个定义是可以转化为价值的知识。按照与其他资源结合的不同方式，我们一般从人力资本、关系资本或客户资本和组织资本这3个方面来定义智力资本。

组织资本建立在人力资本之上，反过来影响组织中个体的知识学习和行为表现。组织资本是指允许组织充分利用其智力资本的结构。结构资本的组成既包括完全意义上的无形资产，诸如企业文化，还包括比较有形的资产，如著作权、商标、专利权、企业内部数据库、计算机系统和管理知识的企业内部网等。

关系资本或客户资本指组织与其他组织或顾客之间的往来关系，是一种体现于企业与外部关系中的知识。关系资本或客户资本包括企业的外在创收资产。品牌、商誉、战略伙伴、与消费者的关系、与供应商的关系，甚至连公司声誉卓著的主顾都具有潜在创收的能力。比如，尽管需要支付更多的钱，但消费者选择的还是可口可乐而不是其他普通品牌的可乐。

企业价值创造产生于企业的人力、组织、关系资本的相互作用。联系是企业资本创造过程中不可分割的一部分。价值创造的成果是员工、客户、产品及创造价值的服务之间高度关联的产物。当人力资本、关系资本或客户资本和组织资本有效互动时，企业创造价值和财务业绩都会有所提高。

二、政府工作应从引资、引智转向引进智力资本

与以往社会相比，在知识与智力产品成为真正的资本和首要财富的知识社会，穷国赶上富国的

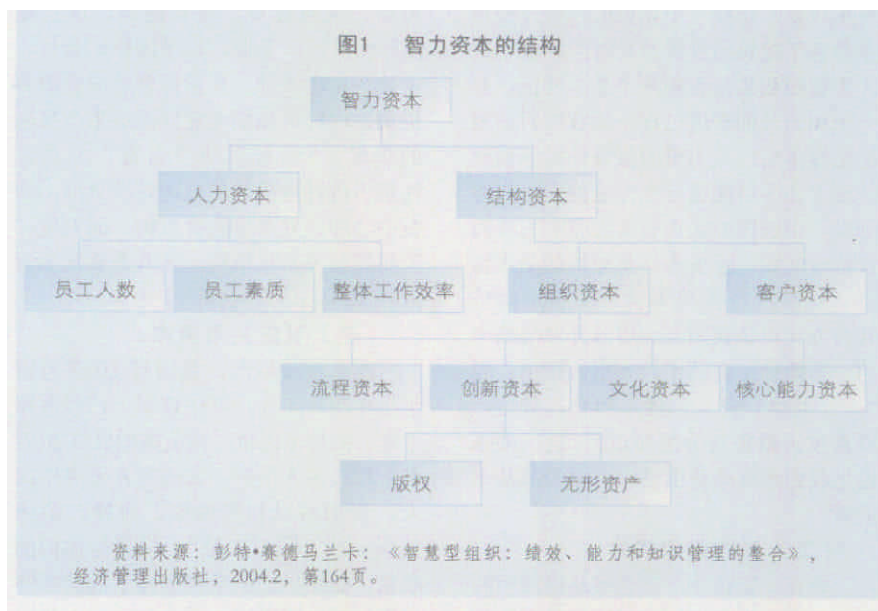
主要障碍,已经不再是资本和自然资源这些有形资本的匮乏,而是来自下列3个方面的短缺:(1)缺少高素质的科技人才队伍;(2)缺少科学合理的社会经济运行体制和各种行之有效的管理激励机制;(3)缺少充分引进和利用国外智力的一系列富有实效的政策法规。问题在于,由于缺少无形资源所造成的发达国家与发展中国家之间的经济差距,是根本性的差距。因为从理论上讲,就知识、体制、管理而言,任何国家都不具有任何“天然的”优势或劣势,信息技术将把时空距离大为缩减。可是,在实践中,国际间人才的不平衡流动和掠夺他国科技人才战争中所存在的马太效应,将会在根本意义上造成全球经济范围内的两极分化:即,基于国家的智力资本的存量的两极分化,最终导致经济贫富差距的两极分化。

尽管有人称中国将成为“世界工厂”,但是我国制造业的出口产品的结构层次低,大多属劳动密集型产品,高加工度,高附加值的技术和资本密集型产业比重不高,运用高新技术的制造业尤为缺乏,很多高技术产品仍依靠进口。另外,就占中国出口主体的许多商品而言,中国也仅处于一种“代加工”的地位,没有自己的国际品牌,因此其所能赚取的也仅只是菲薄的代加工费,而其大头利润则被外国的公司所占有,使我国在国际分工中处于不利地位。这就产生我们是要做“大脑”国家,还是“手脚”国家的问题。

事实上,企业发展的长远战略,不单纯是引进资金、技术与设备的问题,而是以智力资本为基础的技术创新、知识创新、管理创新、观念创新、制度创新的问题。只有借助智力资本才能根本解除经济的困扰,才能实现技术创新。只有实现产学研一体化,将科技政策与经济政策结合起来,重视智力开发与引进,才能增强智力资本的存量。

三、引进智力资本

一个国家的经济发展不仅要取决于物力资源,更重要的是取决于智力资本的存量,取决于拥有科学知识、先进技术和管理经验的人才。但目前我国的智



力资本的存量相对短缺已成为制约我国经济发展和参与国际竞争的重要因素,特别是,在西方发达国家积极争夺智力资源的今天,我国必须加强引进智力资本的工作,以使人力、物力、财力能有序运行。对于企业而言,引进国外智力资本,主要是指引进那些凝聚着人类智慧的先进生产线、新的生产工艺、优良品种、专利技术、计算机软件、工艺图纸、生产管理经验等,引进有特殊一技之长、有重大发明创造、博学多才、在学术上有很深造诣、有丰富管理经验的人才。

一切有形的硬件、软件、专利等,在财力允许的情况下,可以买进来直接转化为生产力。在这方面,我们在改革开放后曾经走过一段弯路,以为只要将发达国家的生产线买进来就能生产出同样的产品。结果大量重复地引进各种产品的生产线。由于技术人员和工人的素质跟不上,管理跟不上、体制不适应,使得花大量的钱买进来的设备不能发挥作用,损失惨重。所以在买进来之前,必须作充分的可行性研究,主要是就技术力量和管理能力方面进行可行性研究。

(一) 引进人力资本。

引进人力资本实际上就是引进人才。本世纪以来,美国之所以一直在经济和科技方面独领风骚,其主要原因就是注重人才培养和人才引进。20世纪90年代,以微软公司为首的大企业集团,

把同行公司间的竞争目标定位在人才竞争和人才培养之上,实施“人才青苗”战略,把健全和完善引智体系,确保高技术人才供应渠道通畅无阻作为工作重点。同时,美国政府为了给企业的成长创造一个有利于创新和竞争的氛围,营造了一个良好的政策环境。比如说,政府通过减免税收,对企业在竞争前的研究开发合作和国家实验室与企业的联合研究开发,给予鼓励和促进,调动企业引智与创新工作的积极性。

舒尔茨的“迁移成本—效益理论”把迁移看作是一种带来某种经济收益的投资行为。按照李嘉图的比较利益学说,劳动力要素的流动是一种以寻求比较利益为目的的要素禀赋在国际间的转移或让渡。一般来说,劳动力的国际性迁移存在着很大的决策障碍,迁移成本也更高、风险性更大。如果作出国际性迁移决策,说明前述障碍已得到部分消除,因为美妙前景的吸引力或预期收入差距之大足以使迁移者要冒风险。但是,在现代社会中,当国际性迁移为一国政府或地区的战略性决策和经济发展所推动时,这一决策已从一般性的个人决策上升到集体或国家决策的层次,从而对风险及成本的估计和预期就显得微不足道了。引进国外的人力资本是人力资源开发战略中的一条捷径。人力资源开发是一个包括多环节的系统过程,其中每一个环节的实现都需要相应的人力



资本投资,这样一个完整的投资过程至少具备了较长的投资开发时间和较大的人力资源积累投资额两个基本特征,是一个相当长的渐进过程。而我国目前发展比较落后,人力资源投资的紧张现状决定了还不可能进行全方位的人力资源开发。引进国外人力资本正是人力资源投资时间短、投资少、见效快的基本特点。这种“花钱买头脑”的引进国外智力方式也是我国人力资源开发战略中的一条捷径。党的十六大报告指出:要“确立劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配制度。”这一要求也是我们采取高薪引进国外智力的基本依据。

(二) 引进组织资本。

如有一家企业,前些年从德国引回了一条流水生产线,并聘请了该国的技术人员前来帮助培训职工。可是厂里对聘请的外方人员倍加照顾,而对本企业技术人员提出的消化和创新引进生产线的建议也不屑一顾。结果,德方技术人员走后,职工虽经培训已能上岗,但始终达不到设备的设计产出水平,尤其当设备发生故障后,本企业竟无人能及时维修,使引进的生产线停车3个多月,直到我方技术人员对其中某一设备进行创新,才又开工生产,造成了严重经济损失。这就是在引进人才的过程,不注意把人力资本中知识转移为组织资本的原因,我们不仅要注意人力资本的作用,还要注意到组织资本的作用。

据中国人民银行杭州中心支行的估计,浙江闲散的民间资本已经超过了6千亿元,原来困扰经济的资金短缺约束问题基本得到缓解,利用外资弥补资金缺口基本没有必要。特别在浙江土地、水、电等要素资源极为紧张,已经难以满足民营企业发展需求,利用外资的合理性只能是其能够带来浙江产业升级急需而民营企业又没有能力提供的高级要素资源,包括先进技术和国际营销网络等。因此,必须扭转利用外资只重数量问题,注重如专利权、计算机系统组织资本,扩大引进技术与增强自主创新能力结合起来,把提升经济国际竞争力作为发展经济的根本目的。利用外资不仅要注重发展先进制造业,也要注重提升产业支撑体系,重点引进研发

设计、风险投资、教育培训、现代物流等生产型服务业,以及法律、会计、审计、标准认证、质量监督等中介服务机构。同时要加快专业性高级生产要素的集聚,“引智”与“引资”并重,注重引进外资机构的地区管理总部、研发中心和国外高等教育机构、研究院、医院等智力密集机构,尤其是要加强对世界500强研发机构的引进。

(三) 引进关系资本。

改革开放以来,我国有20多万留学生在海外工作,其中许多人已经占据了重要的技术岗位,在美国的硅谷20万名工程技术人员中,大约有6万名中国人。我们可以利用地缘、血缘、亲缘关系实施“回归工程”,增强与他们的联系,如果他们所掌握的技术成果能够被我们部分所采用,那么就有利于我国快速地掌握世界上的先进技术。

通过创办高技术园区为高科技人才提供施展才华的天地,特别是利用园区内的产业集群关联性,通过企业员工之间的社会资本来促进经济的发展,并为之创造良好的工作和生活环境。

四、引进国外智力资本的主要模式

(一) 直接引进人才。

亦称技术移民,从世界范围来看,移居本国的技术移民政策多为发达国家所采用。各国接收外国移民的法律虽然在具体细节上各有不同,但在吸引专业人才方面,主要都采取人才优先的原则。引进一批高素质的国外人才,对于吸收、消化、创造高新技术具有重要的现实意义,能够迅速地提高本国人力资源素质。

(二) 联合办学。

通过有选择地与国外联合举办各种培训班、职业学校、工业学校,甚至合作开办大学,通过在资金、师资、管理和科研上互通有无,各取所长,为双方培育各类高质量的人才,同时也促进双方教育机构的联系和交流,这会长期、稳定、有效地为经济发展提供更多高素质的人才。

(三) 采取“不为所有,但为所用”的灵活方式,有选择地聘请外国专家来华工作。

根据我国经济发展的需要,为解决经济、科技、文化、教育、管理和社会发展中的问题,可以采取的具体方法有:一是根据政府双边协议,聘请外国专家来我国工作,参与有关方面的建设和培训本国的人才;二是学术间的交流,即科研院所、民间社团等,根据研究需要邀请外国专家来我国作短期的讲学和学术交流;三是通过合资、合作的方式,在我国兴办高技术企业,联合设立研究开发中心或实验室等,外国专家参与进行合作研究、合作开发、合作生产等工作,在实现国外资金、技术和设备转移的过程中实现智力资本的转移;四是根据引进技术、引进设备、项目承包或其他经济贸易合同的规定,引进国外有关科技和管理专家,如大亚湾核电站、包钢、二滩水电站等;五是短期招聘的办法引进人才;六是在世界范围内招收留学生和访问学者。

(四) 技术合作。

日本曾在技术合作方面获得巨大成功。到国外去办科学研究、技术开发中心和实验室,或向对方国家的研究机构、大学和企业投资,在当地直接利用国外智力,掌握先进技术,与此同时要加强企业的自主创新能力。这一方式的行为主体可以是政府或政府支持下的企业,也可以是企业自身。

参考文献:

- 1、万希:“智力资本理论研究综述”[J],《经济学动态》,2005,(5)。
- 2、连任,万希:“商业方法专利与智力资本管理”[J]《理论与改革》,2005,(2)。
- 3、朱思雄:“‘世界工厂’不提也罢”,《企业管理》[J],2003,(1)。
- 4、深圳市引进国外智力办公室:“深圳:借‘脑’引智,大力实施海外人才战略”[J],《国际人才交流》,2004,(10)。
- 5、仇保兴:“人才·体制·环境——区域经济转型与对策选择”[M],《浙江人民出版社》,2000,2。
- 6、彭特·赛德马兰卡:“智慧型组织:绩效、能力和知识管理的整合”[M],《经济管理出版社》,2004,2。

(作者单位:厦门大学管理学院)

责任编辑:雨 露